

【2021年7月7日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／定例第130号 ■

▽▼厚労省人事労務マガジン編集部からのお知らせ▲△

国民の皆さま、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため、日々ご協力いただき、ありがとうございます。皆さま自身を守るため、そして、大切な人を守るため、引き続き、こまめな手洗いや換気、マスクの着用、3密（密集、密閉、密接）を避ける行動へのご協力をお願いします。

厚生労働省は、新型コロナワクチンに対するさまざまな疑問や不安を持たれている国民の皆さまに向けて、分かりやすい情報をお届けするための特設サイト「新型コロナワクチンQ&A」を公開しているので、ぜひご覧ください。

<https://www.cov19-vaccine.mhlw.go.jp/qa/>

・政府の対策、国内の発生状況、働く人や経営者への支援などはこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html

【目次】

1. 育児・介護休業法を改正しました～令和4年4月から段階的に施行～
2. 計画的な業務運営や休暇の分散化にもつながる「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！
3. ハラスメント対策に取り組む中小企業を、専門家が支援します（無料）
～導入希望企業600社程度を募集！～
4. トラック運転者の長時間労働改善に向けて意見交換を行うオンラインミーティングを開催します～「荷主どうし」の共同配送に興味のある荷主企業を募集！～
5. 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による助成金のご案内

【再掲】

6. 各地で開催される「在籍型出向」についてのセミナーなどの情報をホームページにまとめました【再掲】
7. 「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」を創設しました！
～不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援～【再掲】
8. 「高年齢者雇用状況等報告」提出のお願い【再掲】

9. 外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？
～外国人労働者の人事・労務に役立つ3つの支援ツールを作成～【再掲】
10. 「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました
【再掲】
11. 「テレワークセミナー」の参加者を募集中です（参加無料）
～7月7日、7月16日にオンラインで開催～【再掲】
12. 「自営型テレワーク活用セミナー」を、7月からオンラインで順次開催します
【再掲】
13. 「労働契約等解説セミナー2021」の参加者を募集します（参加無料）
～オンライン形式でセミナーを開催～【再掲】

【厚生労働省からのお知らせ】

- 広報誌『厚生労働』7月号

【トピック1】「育児・介護休業法」を改正しました～令和4年4月から段階的に施行～

今年6月に「育児・介護休業法」を改正しました。詳細は、追って省令等で定められます。改正内容は、以下の通りです。

[令和4年4月1日施行]（全企業対象）

- ・育児休業の申し出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置の義務付け
- ・妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対して、事業主から個別の制度周知と休業の取得意向の確認のための措置の義務付け
- ・有期雇用労働者の育児休業と介護休業の取得要件の緩和

[公布日から1年6か月を超えない範囲内で政令で定める日]（全企業対象）

- ・男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設
- ・育児休業を分割して2回まで取得可能に

[令和5年4月1日施行]（従業員1,000人超企業対象）

- ・常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表の義務付け

【改正ポイントの詳細はこちら】

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内（リーフレット）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

【「育児・介護休業法」の詳細はこちら】

育児・介護休業法について（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

【トピック 2】 計画的な業務運営や休暇の分散化にもつながる「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！

新型コロナウイルス感染症対策として新しい生活様式が求められる中、新しい働き方・休み方を実践するためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にもつながる「年次有給休暇の計画的付与制度」（※1）や、労働者のさまざまな事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立つ「時間単位の年次有給休暇制度」（※2）の導入が効果的です。この夏、労使一体となって年次有給休暇（以下、「年休」）を上手に活用できるように、導入を検討してみませんか。

（※1）「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年休の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業より年休の平均取得率が高くなる傾向にあります。令和2年就労条件総合調査によると、年休の計画的付与制度がある企業割合は43.2%と、前年調査より21.0ポイント増加しています。

（※2）「時間単位の年次有給休暇制度」とは、年休の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得ができる制度です。

【詳細はこちら】

年次有給休暇取得促進特設サイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

【トピック 3】 ハラスメント対策に取り組む中小企業を、専門家が支援します（無

料) ~導入希望企業 600 社程度を募集! ~

厚生労働省は、委託事業として、ハラスメント対策に取り組む中小企業をサポートするため、専門家によるハラスメント対策の実施についての具体的なアドバイスや企業内研修等を行う「職場におけるハラスメント対策総合支援事業」を実施します。【利用無料】

昨年6月から、職場におけるハラスメント防止対策が強化され、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。中小企業は、令和4年4月1日から義務化される（それまでは努力義務）ため、早めの対応が必要です。中小企業事業主・人事労務管理担当者の皆さま、ぜひご活用ください。

【実施概要】

[対象]

ハラスメント対策に取り組む中小企業 600 社程度

[期間]

令和3年6月～令和4年2月末頃（個別に調整）

[実施内容]

- ①コンサルティング（ハラスメント対策に関する相談・助言）
- ②企業内研修

[1次募集締め切り]

8月13日（金）

【申し込み方法など詳細はこちら】

東京海上ディーアール株式会社（委託先）

<https://www.tokiorisk.co.jp/news/2021/2021harassment.html>

【トピック4】トラック運転者の長時間労働改善に向けて意見交換を行うオンラインミーティングを開催します～「荷主どうし」の共同配送に興味のある荷主企業を募集!～

厚生労働省は、「荷主連携マッチング～あい積(づみ)ミーティング」と題して、トラック運転者の長時間労働改善に向けて、荷主どうしの出会いを支援し、物流における連携のきっかけを提供するオンラインミーティングを開催します。

2回目となる今回の開催テーマは、「モーダルシフト(※)に注目した荷主どうしの連携」です。募集の締め切りは7月30日(金)です。日頃出会うことのない他の荷主の方々と、共同配送を通じた物流生産性向上に向けた意見交換をしてみませんか？

※「モーダルシフト」とは、トラックなど自動車で行われている貨物輸送を環境負荷の小さい鉄道や船舶の利用へと転換すること。

【募集の詳細と応募はこちら】

トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト

<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/>

【トピック5】新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による助成金のご案内 【再掲】

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、事業主を助成しています。令和3年度は、「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金」と「両立支援等助成金(新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース)」を設けています。

これらの助成金は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度(※)を新たに整備し、母性健康管理措置の内容と併せて労働者に周知した事業主が支給対象となります。事業主の皆さま、ぜひご活用ください。

※年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限ります。

■新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金
令和3年4月1日から令和4年1月31日までの間に、女性労働者にこの休暇を合

計5日以上取得させた事業主に支給します。

〔支給額〕 1事業場につき、1回限り15万円

■両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）

令和4年1月31日までの間に、女性労働者にこの休暇を合計20日以上取得させた事業主に支給します。

〔支給額〕 対象労働者1人当たり28.5万円（1事業所当たり5人まで）

【助成金の詳細はこちら】

「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金をご活用ください」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

【申請手続き・お問い合わせ】

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/index_00004.html

【トピック6】各地で開催される「在籍型出向」についてのセミナーなどの情報をホームページにまとめました【再掲】

厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症の影響で一時的な事業縮小を行う事業主が、在籍型出向を活用して労働者の雇用を守る取り組みを支援しています。

在籍型出向の仕組みや留意点などをより多くの方に知っていただくため、各地で開催されるセミナーや相談会などの情報を厚生労働省ホームページにまとめましたので、ご覧ください。

在籍型出向の一例としては、以下のようなメリットがあげられます。この機会にぜひご検討ください。

- ・出向元企業のメリット：自社にとって必要な技術・ノウハウを持つ労働者について、業績が回復するまでの間、雇用を守ることができる。
- ・出向先企業のメリット：人材の確保の手段として、在籍型出向という選択肢が一つ

加わるとともに、他企業から従業員を受け入れることで、職場の活性化や生産性の向上が期待できる。

・ 出向する労働者のメリット：雇用が守られるほか、新たな業種や異なる職場文化において働く経験を積むことにより、職業能力の向上が期待できる。

【在籍型出向制度のセミナーなどの情報はこちら】

在籍型出向支援

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00001.html

【トピック7】「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」を創設しました！
～不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援～【再掲】

厚生労働省は、不妊治療と仕事を両立しやすい環境整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇等を制度化して労働者に利用させた中小企業事業主を助成しています。事業主の皆さま、「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」をぜひご活用ください。

[支給対象となる事業主]

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度として、次のいずれかまたは複数の制度を就業規則等で規定し周知することが必要です。

- ・ 不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）
- ・ 所定外労働制限制度
- ・ 時差出勤制度
- ・ 短時間勤務制度
- ・ フレックスタイム制
- ・ テレワーク

[支給額]

次の要件を満たした場合、A、Bそれぞれが支給されます。

A「環境整備、休暇の取得等」

支給要件の全てを満たし、最初の労働者が、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

中小企業事業主 28.5 万円<36 万円>

※<>内は生産性要件を満たした場合の支給額

B「長期休暇の加算」

上記 A を受給した事業主であって、労働者に不妊治療のための休暇制度を 20 日以上連続

して取得させ、原職などに復帰させ 3 か月以上継続勤務させた場合

中小企業事業主 28.5 万円<36 万円>

※1 事業主当たり 1 年度に 5 人まで

※<>内は生産性要件を満たした場合の支給額

【支給要件の詳細や申請様式・申請方法はこちら】

不妊治療と仕事の両立のために

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

【トピック 8】「高年齢者雇用状況等報告」提出のお願い【再掲】

「高年齢者雇用状況等報告」は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、「高年齢者雇用安定法」）に基づき、事業主の方は、毎年 6 月 1 日現在における 65 歳までの雇用確保措置および 70 歳までの就業確保措置の実施実況などを、ハローワークを經由して厚生労働大臣に提出することが義務付けられています。提出は、本社の所在地を管轄するハローワークに 7 月 15 日（木）までにお願ひします。

令和 3 年度の「高年齢者雇用状況等報告」は、令和 3 年 4 月に施行した「改正高年齢者雇用安定法」に新たに規定された「70 歳までの就業確保措置の状況など」を把握するため、令和 2 年度までの報告様式から変更しています。変更点を中心に記入方法を解説した動画や Q&Aなどを以下のホームページに掲載していますのでぜひご覧ください。ご不明な点がございましたら最寄りのハローワークにお問い合わせください。

なお、ハローワークの窓口に行かなくても、総務省の e-Gov 電子申請システムを利用した電子申請も可能になっています。電子申請は 24 時間、いつでも手続きを行うことができ、またチェック機能があるため、事前に記入誤りなどを確認できます

ので、ぜひご活用ください。

【報告書様式と記入方法についてはこちら】

高年齢者雇用状況等報告の提出へのご協力をお願い

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/koureisha-koyou_00001.html

※解説動画、Q&A も掲載

【電子申請による提出はこちら】

高年齢者雇用状況等報告の電子申請による提出

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha-koyou/koureisha-koyou.html>

【報告書の内容など、お問い合わせはこちら】

全国ハローワークの所在案内

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

【電子申請の方法・パソコン設定についてはこちら】

e-GOV 電子申請（総務省の電子政府利用支援センター）

<https://shinsei.e-gov.go.jp/>

【トピック 9】外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？

～外国人労働者の人事・労務に役立つ3つの支援ツールを作成～【再掲】

厚生労働省は、外国人労働者の人事・労務に役立つ3つの支援ツールを作成しました。企業の人事・労務に関する多言語説明やお困りごとの背景にある文化ギャップを埋めることにお役立てください。

外国人の方から「最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違うのは何で？」や「8時が始業なので、8時ちょうどに会社に来ればよいのでは。」といった人事・労務に関するさまざまな質問・要望を受けることはありませんか？

私たちが「当然だ」と思っている日本の法制度や雇用慣行は、外国人の方にとって馴染みのないものかも知れません。

私たちの文化や制度を外国人の方が知らないことは悪いことではありません。外国人の方の悩みの背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくことが大切です。

そのためには、外国人の方の母国語ややさしい日本語を使いながら、「なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて説明し、理解を深めてもらうことが重要です。

新たに作成した支援ツールは、以下の3つです。

[支援ツール]

- ①外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ②雇用管理に役立つ多言語用語集
- ③モデル就業規則やさしい日本語版

【詳細はこちら】

「外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？

～外国人労働者の人事・労務に関する3つの支援ツールを作成しました～

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html

【トピック 10】「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました【再掲】

厚生労働省は、企業が円滑に無期転換ルールに対応できるよう、演習を交えながら必要な取り組みについて解説した「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました。

このワークブックでは、無期転換ルールへの対応手順を8つのステップに分けて解説しています。企業で社内制度を検討する際に、付属のワークシートを用いて、実際に演習することができます。無期転換ルールに対応した社内制度の整備にぜひご活用ください。

【ワークブックの詳細はこちら】

事業主・人事労務担当者向け導入支援策

<https://muki.mhlw.go.jp/business/policy/#workbook>

※上記サイトの「導入支援策」の2に掲載しています

【トピック 11】「テレワークセミナー」の参加者を募集中です（参加無料）
～7月16日にオンラインで開催～【再掲】

厚生労働省は、労務管理上の留意点、テレワーク導入事例の紹介、導入企業の体験談など、テレワークに必要な情報に関する「テレワークセミナー」（第3回）を7月16日（金）にオンラインで開催します。【事前申込制・参加無料】

テレワークは、パソコンやインターネットといった情報通信技術（ICT）を活用して、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。テレワークを活用すると、さまざまな生活スタイルに応じた働き方が可能となり、企業の生産性の向上にもつながります。しかし、テレワークには、労務管理やセキュリティの確保が難しいといった課題もあります。テレワークの導入を検討している、または導入後に課題を抱えている事業経営者、人事・労務管理などのご担当者は、ぜひご参加ください。

セミナー終了後に、労務管理面や情報通信技術面で企業が抱える個別具体的な課題などについて、セミナー講師が直接アドバイスする「個別相談会」を実施します。個別相談の方法（電話またはWEB会議形式）は、お申し込み時にご指定ください。

【セミナー内容】

- ・ テレワーク導入事例の紹介
- ・ テレワーク導入企業の体験談紹介（2社）
- ・ テレワーク実施時の労務管理上の留意点
- ・ 情報通信技術面における留意点

【開催】

日時：7月16日（金）13:00～16:00 ※オンライン接続開始 12:50

定員：200人

【申し込み方法など詳細はこちら】

厚生労働大臣表彰 輝くテレワーク賞（テレワークセミナーのご案内）

<https://kagayakutelework.jp/seminar/>

【トピック 12】「自営型テレワーク活用セミナー」を、7月からオンラインで順次開催します（参加無料）【再掲】

厚生労働省は、自営型テレワークのより一層の環境整備のための周知と啓発を図るため、「自営型テレワーク活用セミナー」を、7月からオンラインで順次開催します。【参加無料】

「自営型テレワーク活用セミナー」(※)は、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を理解することで、自営型テレワークを活用する発注者および仲介事業者と自営型テレワーカーが、トラブルを未然に防止し円滑に業務を進めることを目的としたセミナーです。ぜひご活用ください。

(※) 会社に雇用されないで、請負契約などにより、主に自宅などでテレワークを行う方やそのような方へ業務委託をしたいと考えている事業者の方などに向けた説明会です。

【発注者・注文者など企業向け @ZOOM ウェビナー】

- 第1回 7月9日(金)
- 第2回 8月26日(木)
- 第3回 10月26日(火)
- 第4回 12月9日(木)
- 第5回 2022年2月3日(木)

※開催時間はすべて14:00～17:00です。

【自営型テレワーカー向け @ZOOM ウェビナー】

- 第2回 8月26日(木)
- 第3回 10月26日(火)
- 第4回 12月9日(木)
- 第5回 2022年2月3日(木)

※開催時間はすべて10:00～13:00です。

【詳細、お申し込みはこちら】

自営型テレワークに関する総合支援サイト

<https://homeworkers.mhlw.go.jp/seminar/index.html#2021w>

【トピック 13】「労働契約等解説セミナー2021」の参加者を募集します（参加無料）
～オンライン形式でセミナーを開催～【再掲】

厚生労働省は、労働者や事業主・人事労務担当者などを対象に、安心して働くための労使をつなぐルール「労働契約」に関するセミナーをオンラインで開催します。
【事前申込制・参加無料】

このセミナーでは、「労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎」、「無期転換ルール」、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について、基本的な事項を分かりやすく解説します。セミナー終了後には、労働時間や労働契約、無期転換ルールに関する個別相談会を開催します。

どなたでも参加できますので、ご関心をお持ちの方は、ぜひご参加ください。

【開催期間】

6月14日（月）～9月29日（水）

【開催時間】

- ・ 午前の部 セミナー 10:00～12:30
個別相談会 12:30～13:30
- ・ 午後の部 セミナー 14:00～16:30
個別相談会 16:30～17:30

※午前の部と午後の部はどちらも同じ内容です。ご都合のよい方にお申し込みください。

具体的な開催日や各回の申し込み締め切り日は、以下のホームページをご確認ください。

【申し込みなど詳細はこちら】

労働契約等解説セミナー2021

<https://public.lec-jp.com/laborContractExplanation/>

【その他】

「中小・小規模企業等向けセミナー」、「労働者向けセミナー」の開催や、講師の無料派遣依頼なども受け付けています。お申し込み、ご相談については、運営事務局宛てにメールでご連絡ください。

【お問い合わせ】

厚生労働省委託事業「労働契約等解説セミナー2021」運営事務局

株式会社東京リーガルマインド（委託先）

電話 03 (5913) 6085

E-Mail working-time@lec-jp.com

【厚生労働省からのお知らせ】

▽▼ 広報誌『厚生労働』7月号発売中！ ▲△

毎月1日発行の広報誌「厚生労働」は、厚生労働省の施策などを分かりやすく解説・紹介しています。

7月号の特集は、「企業と社会を元気にする 高齢者が活躍できる職場のつくり方」と題して、高齢の労働者が活躍できる職場づくりのポイントや企業事例などを紹介します。

■特集 “企業と社会を元気にする 高齢者が活躍できる職場のつくり方”

人生100年時代を迎え、高齢になっても働き続けられる社会づくりが求められています。企業には、高齢の労働者が安心・安全に働ける職場環境を実現するための取り組みが不可欠です。

今回の特集では、老化は仕事にどんな影響があるのか、高齢者にとって安心・安全な職場作りのポイント、先進企業の取り組みなどについてお伝えします。

また、女性が活躍する職場をつくるためのヒントを、法改正の内容解説と合わせて紹介する連載企画「来年4月1日から改正女性活躍推進法が全面施行されます！—女性が輝く職場づくり—」など、人事労務担当者の方にもご覧いただきたい情報を掲載しています。

【詳細はこちら】

広報誌「厚生労働」（発行日：毎月1日）

※デジタル版もご用意しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou_kouhou/kouhou_shuppan/magazine/202107.html

▽▼ 現在の雇用失業情勢 ▲△

6月29日に公表された、完全失業率は3.0%と前月に比べて0.2ポイント上昇、有効求人倍率は1.09倍と前月と同じ水準となりました。

【労働力調査（総務省）】

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>

【一般職業紹介状況】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19412.html

-
- ★配信停止の手続き https://mhlw.lisaplusk.jp/stop_form.php
 - ★バックナンバー <https://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>
 - ★登録に関するお問い合わせ <https://mhlw.lisaplusk.jp/contact.php>
 - ★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」へリンク） <https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/getmail>
 - ★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用して行っています。
 - 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の人が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
 - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
 - 携帯メールなどには対応しておりません。
 - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
 - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
-